

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2006) penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk

memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, 2003).

Penempatan karyawan dalam posisi jabatan yang tepat akan membantu perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Hasibuan (2005) bahwa penempatan harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip orang yang tepat ditempatkan yang tepat dan orang yang tepat di belakang pekerjaan.

Suatu organisasi, menurut Rivai (2004) Tanpa didukung pegawai/karyawan yang sesuai baik dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi/perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggungjawab organisasi.

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan memberikan pelatihan. Di dalam dunia pelatihan kerja dijumpai banyak konsep-konsep yang telah digunakan, antara lain tentang Sistem Latihan Kerja Nasional yang diberlakukan sejak tahun 1987 dalam sebuah Keputusan Menaker No.Kep.1331/MEN/87 tentang pola umum pembinaan sistem latihan kerja nasional.

Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat bertahan dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggungjawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggungjawab pimpinan perusahaan (Rivai, 2004).

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi dari karyawan. Prestasi kerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Hal ini dikemukakan oleh Rivai (2004) kinerja karyawan atau prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu

mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya, (Dessler, 2009). Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, (Sastrohadiwiryono, 2003).

Kualitas Kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi prestasinya di perusahaan, yang di mana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian. Kualitas kerja yang di maksud adalah di mana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang karyawan mampu menunjukkan kualitas SDM yang di milikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Prestasi kerja adalah suatu bentuk dari hasil kerja seorang karyawan, hasil kerja tersebut nantinya akan dinilai oleh atasan maupun perusahaan. Dan tentunya jika seorang karyawan mendapatkan prestasi yang baik dia akan mendapatkan penghargaan atau hadiah dari perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja seorang karyawan tidak selamanya baik, ada yang bagus dan ada juga yang buruk maka dari itu setiap karyawan suatu organisasi atau perusahaan pasti akan berusaha untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.

Tabel 1.1
Total Penjualan Sales Auto 2000 Bypass Padang
Periode 2013-2015

No	Bulan	Tahun		
		2013	2014	2015
1	Januari		55	55
2	Februari	30	59	68
3	Maret	46	62	70
4	April	53	55	75
5	Mei	88	69	82
6	Juni	83	88	89
7	Juli	83	85	56
8	Agustus	57	75	65
9	September	70	95	76
10	Oktober	79	76	66
11	November	72	113	78
12	Desember	132	153	88
Jumlah		793	985	868
Rata-rata		72,1	82,1	72,3

(Nb : Jumlah unit yang terjual tiap bulan semua jenis mobil keluaran Toyota)

Sumber : Auto 2000 Padang Bypass, 2015

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa angka penjualan dari tahun 2013-2015 bervariasi. Total penjualan tertinggi pada tahun 2014 yaitu 985 unit dan total penjualan terendah pada tahun 2013 yaitu 793 unit. Sedangkan angka penjualan tertinggi terjadi pada bulan Desember tahun 2014 dengan angka mencapai 153 unit. Angka penjualan terendah terjadi pada bulan februari tahun 2013 dengan angka yang hanya mencapai 30 unit. Hal demikian tidak dianggap sebagai kegagalan target penjualan. Karena baru bulan pertama aktifitas penjualan dilakukan setelah bulan sebelumnya dilakukan aktivitas peresmian dan pengenalan kantor cabang. Maka untuk memperoleh angka rata-rata penjualan tahun pertama hanya dibagi selama sebelas bulan. Dan pada tahun 2015 angka penjualan tidak berbeda jauh dengan tahun 2014. Hanya saja pada bulan Desember tahun 2015

terjadi penurunan penjualan yang hanya mencapai angka 88 unit. Jika dibandingkan dengan tahun 2013 dan 2014 setiap akhir tahun angka penjualan bisa mencapai target melebihi 100 unit. Jika penjualan menurun maka produktifitas juga menurun, berarti dapat mendikasikan terjadinya penurunan pada kinerja perusahaan.

Begitu juga dengan prestasi kerja karyawan akan mempengaruhi perusahaan dalam penjualan produknya. Bila perusahaan memiliki tenaga kerja ahli dan ditempatkan diposisi yang tepat pada bidangnya pasti akan mempengaruhi terhadap kinerja perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Kolaborasi antara penempatan kerja dan pelatihan diharapkan dapat menjadi kesatuan yang kuat sehingga mampu menghasilkan prestasi yang baik dan sesuai dengan pencapaian tujuan

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian pada Auto 2000 Padang cabang Bypass dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Auto 2000 Padang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan penulis rumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.Auto 2000 Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Auto 2000 Padang?

3. Bagaimanakah pengaruh penempatan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Auto 2000 Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi karyawan pada PT.Auto 2000 Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi karyawan pada PT.Auto 2000 Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan pelatihan terhadap prestasi karyawan PT.Auto 2000 Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka diharapkan penelitian ini memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi pihak perusahaan

Perusahaan Auto 2000 Bypass Padang dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai panduan untuk pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga bisa menghasilkan prestasi kerja yang optimal.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Seperti yang telah diketahui oleh penulis sebelumnya, bahwa ilmu yang mempelajari tentang sumber daya manusia sangatlah luas, untuk itu penulis merasa perlu menambahkan pembatas masalah dalam penelitian ini. Pembatasan masalah oleh penulis dimaksudkan agar penelitian dapat lebih terfokus pada variabel yang akan diteliti. Tujuan adanya pembatasan masalah ini agar ruang lingkup penelitian tidak perlu luas untuk menghindari kesalahan dan penyimpangan dari pokok permasalahan serta tujuan yang dicapai. Penelitian ini terfokus pada pengaruh penempatan kerja dan pelatihan terhadap prestasi karyawan pada Auto 2000 Bypass Padang yang beralamat di Jl.Raya Bypass Km 12, Sungai Sapih, Kuranji, Padang, Sumatera Barat, dalam hal ini peneliti membatasi populasi yang akan diambil dalam penelitian adalah karyawan tetap Auto 2000 Bypass Padang.

Penelitian ini akan melihat seberapa besar pengaruh penempatan kerja dan pelatihan terhadap prestasi karyawan Auto 2000 Bypass Padang. Penelitian ini berisikan tentang keterkaitan antara dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Penempatan kerja dan pelatihan bertindak sebagai variabel independen, berpengaruh terhadap prestasi karyawan sebagai variabel dependen.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan, merupakan bentuk ringkasan dari keseluruhan isi penelitian dan gambaran permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yang mana berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup, serta sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB II : Landasan teori, merupakan bagian yang berisi tentang teori-teori dan penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai acuan dasar analisis bagi penelitian ini. Bab ini juga menggambarkan kerangka pemikiran dan penentuan hipotesis awal penelitian yang akan diuji.

BAB III : Metode penelitian, merupakan bagian yang berisi tentang jenis penelitian yang dilakukan, populasi dan sampel yang digunakan, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : Analisis data dan pembahasan, merupakan bagian yang berisi tentang gambaran umum perusahaan, karakteristik umum responden dan masalah yang akan diteliti mengenai penempatan kerja, pelatihan dan prestasi kerja karyawan serta bagaimana pengaruh hubungan variabel-variabel tersebut.

BAB V : Penutup, merupakan bagian yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran dan implikasi.